

İDARƏETMƏ SİSTEMİNİN TRANSFORMASIYASI

G.İSMAYILOV

Əmək və Sosial Münasibətlər Akademiyası

Cəmiyyətdə hakim olan idarəetmə sisteminin xarakteristikası bir çox amillərlə təyin olunur. Sonuncuları şərti olaraq obyektiv və subyektiv aid etmək olar: təbii-iqlim şəraiti, demografik vəziyyət, ictimai istehsalın inkişaf səviyyəsi. Subyektiv amillərə cəmiyyətin siyasi quruluşu ümumiyyətlə əhalinin və onun siyasi liderlərinin təhsil səviyyəsini, ölkədə ideoloji işin qurulmasını özündə cəmləşdirir. Obyektiv amillərin nəticəsində idarəetmənin əsas komponentləri formalaşır, subyektiv amillər isə bu sistemin tətbiqinin şərtlərinə və ya uyğunluqlarına təsir göstərir.

Açar sözlər: idarəetmə sistemi, texnoloji istehsal üsulu, informasiya iqtisadiyyatı, yeni model, industrial iqtisadiyyat

Cəmiyyətdə idarəetmə sisteminin xarakterini təyin edən əsas amil ölkənin inkişafının texniki-texnoloji səviyyəsidir. Məlumdur ki, dövrlər nə istehsal olunması ilə deyil, necə və hansı əmək alətləri ilə istehsal olunması ilə fərqlənir. Məhz istehsalın texnoloji prosesi əhəmiyyətli dərəcədə cəmiyyətin tipini təyin edir (bu ya aqrar, ya industrial, ya da postindustrial cəmiyyətdir), buradan da idarəetmə sistemləri formalaşır.

İdarəetmə sisteminin radikal transformasiyası məhz bir texnoloji istehsal üsulundan digərinə keçid prosesi ilə bağlıdır.

Belə ki, aqrar cəmiyyətdə varlıq vasitələrinin əldə edilməsi və istehsalı bu və ya digər mənada insanın dünya ilə mübarizəsini qeyd edirdi. Bilavasitə bu mübarizədə insan öz həyatı ilə risk edirdi. Cəmiyyətdə ən başlıcası insanın fiziki keyfiyyətləri – gücü, dözümlülüyü, həmçinin bir çox işləri görmə bacarığı idi. İnsanların bir-birindən və təbiətdən asılılığı müasir ölçülərə görə çox yüksək idi.

Industrial cəmiyyətdə insanın həyatı və onun maddi rifahı aqrar cəmiyyətə nisbətən daha az şəkildə təbiətdən asılı idi. Rifahın yaradılması insanın onun yaratdığı detal və əməliyyatın ixtisaslaşmasına əsaslanan mexaniki əməyin üstünlük təşkil etdiyi süni mühitlə qarşılıqlı əlaqəsi idi. Fiziki gücün əksinə insanın dəyərli keyfiyyətləri müəyyən dərəcədə ixtisaslı bilik və bacarıqlar idi. Əməyin dərin bölünməsi bütün ictimai istehsalın, demək insanın digər insandan yüksək qarşılıqlı asılı olmasına səbəb olundu. İstehsalın təşkili və idarə olunması sərt ierarxiya prinsipləri üzərində qurulur. Əməyə birbaşa məcburiyyət üsulları iqtisadi üsullara yol verir.

Informasiya cəmiyyətində təbiət priktiki olaraq insanın fəaliyyətinin nəticəsini təyin etmir. İş burada insanın digər insanlarla xüsusi yaradılmış kommunikasiya vasitələrinin köməyi ilə qarşılıqlı əlaqəsidir. İnsanın maşınlarla xas olmayan keyfiyyətləri üstünlük təşkil edir: konseptual fikirləşmək və qeyri dəqiq kateqoriyalarla işləmək bacarığı, ideya təklif etmək,

qeyri adi qərarlar qəbul etmək. Industrializasiya dövründə fiziki əməyi yüngülləşdirən mümkün maşın və mexanizmlər, həmçinin etibarlı və tez əlaqə vasitələri yaradıldığından, informasiya iqtisadiyyatından insan faktiki olaraq xarici, ilk növbədə təbii amillərdən və digər insanlardan asılılığına son qoyulmuşdur. Hal – hazırda inkişaf edən yeni iqtisadiyyat tipinə adekvat idarəetmə sistemi formalaşmağa başlayır. Informasiya iqtisadiyyatının dünya ocaqlarına yayılması templərinə əsasən inkişaf etmiş ölkələrdə yeni idarəetmə sisteminin qurulması təxminən 2010-2012-ci ildə baş vermişdir. Hal-hazırda isə onun aşağıdakı xarakterik qarşılıqlı əlaqəli xüsusiyyətlərinin formalaşması sezilir:

- təşkilatın hökmran prinsipi nəzarət mövqelərindən idarəetmədən aktiv şəkildə əməkdaşlıq mövqelərindən idarəetməyə doğru yönəlir;

- qərarların qəbulu avtoritar deyil əsasən kollegial həyata keçirilir, bu müasir yüksək texnologiyalı istehsallarda şərtidir;

- planlı şəkildə yeni əməyin təşkili üsulları yaranır və onlar industrial iqtisadiyyat şərtlərində effektiv olan üsulları aradan qaldırır;

- ierarxik idarə etmə strukturlarından şəbəkə strukturlarına keçid baş verir;

- işçinin istehsal muxtariyyətini artıran əməyin horizontal konsepsiyası inkişaf edir;

- müxtəlif sahələrdə əvvəllər innovasiya firmalarına xas olan komandada işin təşkili forması yayılır.

Informasiya iqtisadiyyatı şəraitində əsas idarəetmə məsələlərindən biri əməkdaşlar tərəfindən məlumatın axtarılmasının və təhlilinin stimullaşdırılması yəni yaradıcılıq işi üçün şərait yaradılmasıdır. Bu cür işin təşkili mürəkkəbdir və menecerin özündən yüksək intellekt səviyyəsi tələb edir.

Güclənən qloballaşma şəraitində insan ehtiyatlarının idarə olunması firmanın rəqabət mübarizəsinin vacib elementidir. İstehsalata və məişətə yeni informasiya texnologiyalarının tətbiqi ilə menecerin rolu əhəmiyyətli dərəcədə dəyişir, əsasən də insan

ehtiyatları sahəsində. İnsan ehtiyatlarının idarə olunmasında dəyişiklik üç əsas istiqamət üzrə gedir:

- əməkdaşların birbaşa tənzimlənməsi və ciddi nəzarətin azalması hesabına konsultativliyin rolunun artması;
- taktiki hərəkətlərin hazırlanması və reallaşmasına nisbətən korporativ strategiyanın hazırlanmasına və həyata keçirilməsinə yüksək toplanma;
- xətti funksiyaların yerinə yetirilməsinə diqqətin yüksəldilməsi.

Bu dəyişikliklərlə əlaqədar, həmçinin idarə etmə prosesində müasir informasiya texnologiyalarının geniş istifadəsi nəticəsində menecerin əməyinin aşağıdakı xarakteri daha aydın sezilir.

Birincisi, menecerin əsas ehtiyatı və fəaliyyətinin nəticəsi bu və ya digər informasiyadır. Sonuncu mal xüsusiyyətlərinə malikdir, yəni bazar münasibətlərinin müstəqil subyekti ola bilər.

İkincisi, informasiyanın qəbulu, emalı və yayılmasının texniki imkanı sahəsində menecerin əməyinin komfortu artır.

Üçüncüsü, işçilər tərəfindən aktiv və ya yaradıcılıq olmayan əməliyyatların yerinə yetirilməsinə dair bilavasitə nəzarət etmək vacibliyi aradan götürülür, bunun nəticəsində strateji planların hazırlanması üçün vaxt ayrılır.

Dördüncüsü, istənilən lazım olan informasiyanın böyük ölçüdə əlçatan olması ilə əlaqədar problemin həllinin konkret şəraitində daha optimal seçim imkanı artır, bu da idarəetmə əməyinin nəticəsini artırır.

Beşinci onun çox funksiyalı olmasını azaldır. Müasir informasiya texnologiyaları təşkilat rəhbərinin ona xas olmayan və onun üçün vacib sayılmayan funksiyaların, məsələn əməkdaşların, partnyorların, müştərilərin hüquqi, peşəkar və digər məsləhətləşməsi üzrə funksiyaların yerinə yetirilməsinə vaxt sərfini maksimal azaltmağa imkan verir.

Altıncısı, onun mobilliyi kəskin surətdə azalır, çünki firma bölmələri daxilində ezamiyyət və dəyişmə ehtiyacı lokal və global əlaqə şəbəkələrinin yayılması nəticəsində minimuma endirilir. Bunun nəticəsində rəhbərin işinin kabinet stili hökmranlıq etməyə başlayır.

Yuxarıda qeyd olunan xüsusiyyətlərin təzahürü göstərir ki, idarəetmə əməyinin asılılığı və nəticəsi industrial iqtisadiyyat şəraitindəkindən yüksək olmuşdur. Bundan əlavə bir çox mütəxəssislər əmin edirlər ki, müasir təşkilatlarda məhz idarəetmə əməyi əsas istehsal gücünə çevrilir.

İnformasiya iqtisadiyyatının inkişafı ilə idarəetmə sisteminin transformasiyası yeni təşkilat modelinin formalaşmasında qeyd olunur, onun mərkəzində insanlar, şəxsiyyətlər durur. İnformasiya iqtisadiyyatının institutları üçün səciyyəvi yeni modelin vacib elementləri müəyyən texniki strukturdur. Elementlərin qarşılıqlı əlaqəsini informasiya axınları təmin edir. Bu təşkilatın özünəməxsus

qanındır, onun sirkulyasiyasının intensivliyi həmin təşkilatın fəaliyyətinin effektivliyinin səviyyəsini təyin edir. Bu modeldə insanın üstünlükləri və maşının üstünlükləri maksimal olaraq nəzərə alınır.

Yeni model çərçivəsində hər-hansı bir layihəni planlaşdırarkən insanın üstünlüklərinə fantaziyaya sahib olma, anlaşıma yaratmaq qabiliyyəti aiddir. Maşının üstünlükləri dəqiqlikdə, gücdə və sürətdədir.

Yeni istehsalat modelinin əsası müasir informasiya texnikasında qurulan əməyin üfqi deyil, şaquli kooperasiyası sxemində qurulur. Ümumiyyətlə, informasiya iqtisadiyyatının üfqi axınları üstünlük təşkil edir, məsələn, istehsalçılar istehlakçıya doğru və əksinə bilavasitə firma əməkdaşları arasında. Əməyin üfqi kooperasiyası şəraitində informasiyanın axın sürəti şaquli sistemlərdəkindən yüksəkdir. Bunun nəticəsində informasiyanın təhrif edilməsi, itkisi və ya azalması əhəmiyyətli dərəcədə azalır.

Müasir təşkilatın maddi – texniki təminatında əsas rol informasiya texnikasına aiddir. İnformasiya texnikasının funksional təyinatı aşağıdakılardan ibarətdir:

- prosesin bütün iştirakçılarının tam əlaqəsi ilə təmini;
- təşkilatın hər bir həlqəsi üçün tam və dəqiq məlumatın vaxtında çatdırılması;
- istehsalat və təşkilat üçün zərər olmadan prosesin fəza mümkünlüyünün təmini;
- yeni informasiya sistemlərinin geniş kommunikasiya imkanları peşələrin uyğunlaşdırılması və işçilərin çox funksionallığının inkişafı üçün əsas yarıdır, əməkdaşların rollarının və əmək funksiyalarının yaxınlaşmasını obyektiv şəkildə tələb edir.

Əməyin üfqi kooperasiyasının üstünlükləri funksional ierarxiya ilə nisbətən komandada işləmək kimi təşkilatda özünü biruzə verir. Komanda elə qurulur ki, onun iştirakçılarının peşəkar bilikləri və praktiki təcrübəsi qarşılıqlı şəkildə əlavə olunsun və istənilən problemlərin həlli üçün istifadə olunsun. Komandada işləyən əsas üstünlüklərinə mütəxəssislər aşağıdakıları aid edirlər:

- digər təşkilatda ziddiyyətli olan eyni fikirlərin qrupun yaradılması;
- məsələlərin maksimal dəqiq formalaşması və vaciblik dərəcəsi üzrə təsnifatı;
- funksiyaların çevik paylanması;
- operativ hərəkətlərin azadlığı;
- fikirlərlə azad və operativ mübadilə;
- komandanın bütün üzvlərinin tam bərabərliyi.

Firmanın təşkilati strukturunun dəyişməsi iqtisadi artımın transformasiyasını şərtləndirən əsas amillərdən biridir – onun ənənəvi tiplərindən keyfiyyətə yeni – informasiya sistemə keçid. Firmanın təşkilati strukturunu ümumiyyətlə iqtisadi inkişafına təsiri nöqtəyi nəzərdən baxaraq.

İndustrial iqtisadiyyata xas olan funksional ierarxiya informasiya iqtisadiyyatının qurulması prosesində üfqi forma tərəfindən sıxışdırılır. İşin fərqləndirici əlaməti "əmr- icra" prinsipinə əks olan əməkdaşlıq prinsipidir.

informasiya iqtisadiyyatı şəraitində firmanın idarə edilməsi iki səviyyəyə malikdir:

Birincisi – əsas vəzifəsi strateji məqsədlərin hazırlanması olan ali idarəetmə.

İkincisi – həm firma məqsədlərinin reallaşması, həm bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqələrin reallaşması üçün informasiya texnologiyaları bütün spektrini geniş istifadə edən bütün işçilərin "özünü-təşkili".

Son 50 il ərzində firmanın təşkilati strukturu əhəmiyyətli dəyişiklərə uğramışdır. Sosial – iqtisadi asılılıq və əvvəlki dəyişikliklərdən üstün olan nəticələri Harvard biznes məktəbinin mütəxəssisləri firmanın XX əsrin ikinci yarısında təşkilati strukturunun təkamül yönümünü öyrənmişdir.

Göründüyü ki,ni əgər 69-cu ildə firmanın əməkdaşlarının əsas hissəsini (60%) sadə icraçılar və kontor xidmətçiləri təşkil edirdisə, orta idarəetmənin payına isə işçilərin üçdə birindən çoxu müşahidə olunurdu. 80-ci illərə isə firmanın işçilərinin yarısından çoxu məlumatla işləyirdi, əməliyyat və kontor xidmətçilərinin payı isə 40%-ə qədər düşmüşdü. İdarəetmənin ali bəndinin xüsusi çəkisi 90-cı illərin əvvəlinə qədər dəyişməz qalır və firmanın ümumi sayı təxminən 5% təşkil edirdi. Müvafiq olaraq məşğul olanların strukturunun dəyişməsi onun qrafiki təsviri dəyişir: 60-cı illər üçün xarakterik olan üçbucaq, 80-ci illərdə işçilərin sayının və xüsusi çəkisinin azalması hesabı əsasında kəskin olan romba çevrilir.

90-cı illərdə funksional ierarxiya davamiyyətini itirir: təşkilatın ali, orta və aşağı bəndlərinə bölünmə qeyri dəqiq olur, sadə icraçıların xüsusi çəkisi əhəmiyyətli olmur və firmanın təşkilati strukturunda əsasən yeni onun daxilində qeyri normal şəbəkə strukturlarının yayılmasıdır. Ayrıca təşkilati

həddlərin sayı arasında uyğunluq daimi deyil və firmanın hansı məqsədlərə və məsələləri həll etməyindən asılıdır. Bu cür firmanın fəaliyyətinin vacib şərti tamamilə bütün əməkdaşların bütün əlaqə və kommunikasiya vasitələri, həmçinin yaranmış problemlərin həlli üçün banklar ilə praktiki təminatlıdır.

Bu cür rombşəkilli sistemin və ya təşkilatın dəyəri orada olan qovşaqların sayından asılı olaraq qiymətləndirilir, başqa sözlə istənilən iri təşkilatda şəbəkə strukturlarının artması onun fəaliyyətinin effektivliyini kəskin sürətdə artırır. Əsas müddəaları iki məqam: 1) qiymətlik nadirliyi ilə təyin olunur və 2) malların artıqlığı qiymətdən düşməyə səbəb olan ənənəvi iqtisadiyyatdan fərqli olaraq artıqlıqdan irəli gəlir. Şəbəkə iqtisadiyyatı üzrə məşhur qərb mütəxəssisi K.Kelli bunun "fəks effekti" adlandırır.

Hazırlanmasına milyon dollarlar gedən ilk müasir fəks 1965-ci ildə işə düşmüş, lakin bir ədəd olmaqla onun dəyəri heç nə idi. İkinci fəks - maşın birincisinə müəyyən dəyər verdi minimum iki subyekt üçün məlumatları ötürmək və qəbul etmək imkanı yaranmışdır. Sonradan hər bir əldə olunan fəks yerdə qalan digər fəkslərin qiymətini daha da artırdı. Beləliklə, hər hansı müəyyən pul məbləği xərcləyərək insan öz sərəncamına bütün geniş şəbəkəni əldə edir. Bu sözləri kompüterlərin yayılması haqqında demək olar: onlar nə qədər çoxdursa, onların arasında əlaqə nə qədər çoxdursa, kompüterlərin şəbəkəsi o qədər dəyərli və effektivdir, əsasını kompüter şəbəkəli təşkil edən iqtisadiyyat o qədər güclüdür.

Firmanın təşkilati strukturunun transformasiya təşkilatın özünün əsas xarakteristikalarında qeyd olunur. Bu da öz növbəsində iqtisadi inkişafa təsir edir.

Təşkilatın əsas parametrlərinin transformasiyasına və onun iqtisadi inkişafına qısaca baxaq. Cədvəl 10-da təşkilatın bir sıra əsas xarakteristikalarının təkamülünün qısa təsviri qeyd olunub.

Təşkilatın əsas xarakteristikalarının təkamülü

Xarakteristika	Təşkilatların fəaliyyət dövrü		
	XX əsrin əvvəlinə qədər industrial iqtisadiyyatın qurulması	XX əsrin 70 illərinin ortasına qədər industrial iqtisadiyyatın parlaması	XX əsrin 70-90 illərində informasiya iqtisadiyyatının qurulması
Təşkilatların ümumi strukturu	İri şirkətlərin az sayı və qıqant təşkilatların olmaması	İri və qıqant təşkilatların böyük sayı	Qlobal təşkilatların yaranması, böyük sayda təbə və asılı firmaların yaradılması
İdarəetmə əməyinin əhəmiyyəti	Əhəmiyyətli istehsal gücü deyil	Əhəmiyyətli istehsal gücüdür	Əqli əmək ilə birlikdə əsas istehsal gücüdür
İdarəetmənin üstünlük üsulları	Təşkilati-sərəncam (sərt reqlament, əmr)	İqtisadi (mükafatlar, əlavə ödənişlər, tutulma, cərimələr)	Sosial-psixoloji (mənavi mükafatlandırma, əməyin komfort şərtləri, özünü-təşkil)
Əməyin xarakteri	Əsasən əl və mexaniki	Əsasən yarım və tam avtomatlaşdırılmış	PK və İT bazasında əsasən yaradıcı, əqli
Əsas obyektlər	Firmanın əmlakı	Kommersiya riski və firmanın əmlakı	Əqli mülkiyyət obyektləri

Təşkilatın keyfiyyət xarakteristikalarının dəyişiklikləri ilə aşağıdakı qaydada biruzə verilir, onlar bir-

biri ilə mövqe ilə sıx bağlıdır. Birincisi təşkilatın ümumi strukturu dəyişmiş – burada qlobal şirkətlər

yarlanmış, onlar hal-hazırda dünya bazarlarında siyasəti təyin edir, yeganə istehsalat standartları yaradır.

İkincisi, əqli, o cümlədən əqli əməyin rolu keyfiyyətli şəkildə dəyişmiş, o əsas olur.

Belə bir əməyin nəticələri say ölçülməsinə pis riayət edir, bəzən isə say qiymətləndirilmir, bu da ümumiyyətlə sosial-iqtisadi inkişaf kriteriyalarının və iqtisadi inkişafın göstəricilərinin seçilməsinə yanaşmanın dəyişməsinə ehtiyac yaradır.

Üçüncüsü, əməyin dəyişmiş xarakteri ictimai istehsalatın nəinki, say, həm də keyfiyyət artımına səbəb olur. Bu da inkişaf kriteriyalarına yanaşmanın dəyişməsinə səbəb olur.

Dördüncü, informasiya iqtisadiyyatı şəraitində sosial-psixoloji idarəetmə üsullarının üstünlüyü

(industrialda iqtisadi və aqrar iqtisadiyyatda komanda-nəzarət üsullarına qarşı) insanın yaradıcılıq imkanlarının açılması üçün mühit, şərait yaradır, bu da nəticədə həyatın keyfiyyətinin yaxşılaşmasında əks olunur.

Beşinci və ən nəhayət təşkilatın əsas dəyərləri hiss edilməyən nemətlər, müxtəlif informasiya – əqli mülkiyyət obyektı, lakin informasiya dövründən əvvəl isə firmanın və ölkənin varlığı əsasən fiziki və maddi rifahların həcmi ilə ölçülürdü.

Beləliklə ictimai istehsalatın texniki texnoloji bazasının dəyişməsi cəmiyyətin, həmçinin idarəetmə sisteminin transformasiyası XX əsrin sonuna iqtisadi inkişaf tipinin dəyişməsinə və onun meyarlarının dəyişməsinə səbəb olmuşdur.

ƏDƏBİYYAT

1.Kitab, G.İ.İsmayilov, "İnformasiya iqtisadiyyatı", Dərslik, 2013. 2.Monoqrafiya, G.İ.İsmayilov, "İnformasiya iqtisadiyyatının meydana gəlməsinin tarixi dövrləri", Avropa, 2013. 3.Белл Д. (2004). Грядущее постиндустриальное общество. Образец социального прогнозирования. М.: Академия

Трансформация системы управления

Г.И.Исмаилов

Характеристика систем управления преобладающих в обществе определяется многими факторами. Последние (факторы) условно можно отнести к объективным и субъективным: природно-климатические условия, демографическое положение, уровень развития общественного производства. Субъективные факторы включают в себя политический строй общества, а также уровень образования населения и его политических лидеров, организацию идеологической деятельности в стране. Основные компоненты управления формируются в результате объективных факторов, а субъективные факторы влияют на условности применения этой системы.

Ключевые слова: Система управления, метод технологии производства, информационная экономика, новая модель промышленного экономики

Transformation of management systems

G.I.Ismayilov

Feature of management systems prevailing in society is determined by many factors. Last (the factors) conditionally can be applied to the objective and subjective: climatic conditions, demographic situation, the level of development of social production. Subjective factors include the political structure of society, as well as the level of education of the population and its political leaders, the organization of ideological activity in the country. The main components of control are formed as a result of objective factors and subjective factors affect the conditionality of application of this system.

Key words: management system, technological method of production, information economy, new model, industrial economy